



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DOSSIER N° 7 :
RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES 2021

Séance Ordinaire du 21 février 2023

Le Conseil Municipal de la Ville du BOUSCAT, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu Ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, le 21 février 2023.

Présents : Patrick BOBET, Gwénaél LAMARQUE, Emmanuelle ANGELINI, Jean-Georges MICOL, Philippe FARGEON, Maël FETOUH, Françoise COSSECQ, Alain MARC, Marie Emmanuelle DA ROCHA, Nathalie SOARES, Alain GERARD, Sandrine JOVENE, Bruno QUERE, Armelle ABAZIOU BARTHELEMY, Daniel BALLA, Bérengère DUPIN, Géraldine AUDEBERT, Violette LABARCHEDE, Daphné GAUSSENS, Thomas BURGALIERES, Grégoire REYDIT, Jonathan VANDENHOVE, Xavier DE JAVEL, Julie-Anne BROUSSIN, Jean-Jacques HERMENCE, Claire LAYAN, Maxime JOYEZ, Patrick ALVAREZ.

**Nombre de Conseillers
en exercice : 35**

Membres présents : 28

Absents : 2

Excusés : 5

Excusés avec procuration : Mathilde FERCHAUD (à Philippe FARGEON), Michel MENJUCQ (à Jean-Georges MICOL), Guillaume ALEXANDRE (à Alain MARC), Benjamin DUGERS (à Sandrine JOVENE), Sarah DEHAIL (à Françoise COSSECQ).

Absents : M. Damien ROUSSEAU, M. Didier PAULY.

Secrétaire : Armelle BARTHELEMY

CONSEIL MUNICIPAL DU 21 FÉVRIER 2023

DOSSIER N° 7 : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021

RAPPORTEUR : Gwénaél LAMARQUE

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants présentent devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015- 761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

VU les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, et notamment son article 61,

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015,

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

Article unique : PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes–hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ :
33 voix POUR

Fait et délibéré le 21 février 2023

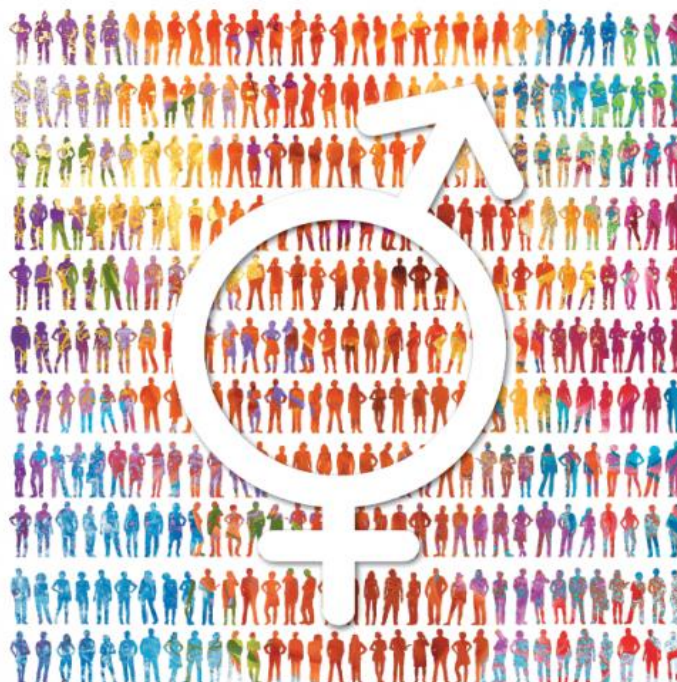
LE MAIRE,

Le/La secrétaire de séance,

Patrick BOBET

Armelle BARTHELEMY

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



VILLE et CCAS DE LA COMMUNE LE BOUSCAT
Année 2022 – Données au 31 décembre 2021

PREAMBULE

Références :

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61).

Décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015).

Principales dispositions :

Les collectivités locales ont vu leurs obligations légales renforcées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code Général des Collectivités Territoriales en ajoutant l'obligation de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Cet état des lieux doit être présenté au Conseil Municipal préalablement aux débats sur le projet de budget.

Aussi, le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu en deux grandes parties :

- la première partie est une photographie de l'année écoulée en matière d'égalité femmes hommes dans le champ des ressources humaines de la Ville et du CCAS. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs, le recrutement, la promotion, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, notamment au travers du temps de travail.

- la deuxième partie synthétise les politiques municipales menées en faveur de la cohésion sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Il est donc proposé d'exposer, à l'occasion du conseil municipal, ce rapport d'analyse comparée.

SOMMAIRE

Partie 1 : la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

1 - Répartition des effectifs	Pages 4 à 10
2 - Les emplois fonctionnels	Page 10
3 - Recrutements et départs	Page 11
4 - Avancements et promotions	Pages 12 à 13
5 - Temps de travail	Pages 14 à 17
6 - Rémunération	Pages 18 à 19
7 - Santé au travail	Pages 20 à 22
8 - Formation	Page 23
9 - Instances paritaires	Page 24

Partie 2 : les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire communal

- I - Statistiques utiles à l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Bouscat
- II- Participation à la quinzaine de l'égalité
- III- Actions menées au sein des services municipaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021

Partie 1 : la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

Données retenues dans l'élaboration du rapport

- **Date de référence : 01/01/2021 au 31/12/2021**
- **Périmètre des effectifs retenus : les agents en position d'activité tous statuts confondus, soit :**
 - **Les agents fonctionnaires et stagiaires de la fonction publique**
(sont exclus les agents en position de congé sans rémunération, de disponibilité pour convenances personnelles, de disponibilité d'office, de congé parental)
 - **Les agents non titulaires** *(sur emplois permanents et non permanents)*

1 - La répartition des effectifs

Sur l'effectif global

L'effectif global de la collectivité du Bouscat est de 445 agents au 31 décembre 2021 soit une progression maîtrisée de 1,13% comparativement à 2020 (440 agents).

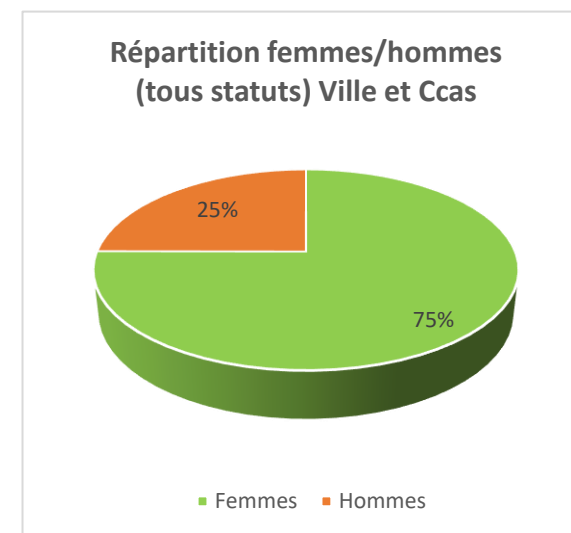
On dénombre 334 femmes pour 111 hommes.

De ces chiffres, il ressort une représentation femmes-hommes en déséquilibre sur l'effectif global des agents de la collectivité.

Comparativement aux années précédentes, Le Bouscat reste inscrite dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée, confirmant un taux de 75%.

Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale* qui est de 61,3% dans la fonction publique territoriale, 56,6% dans la fonction publique d'Etat, le versant le plus féminisé restant la fonction publique hospitalière avec 78%.

**source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2021 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2019.*



Répartition des effectifs par entité et statut (445 agents)

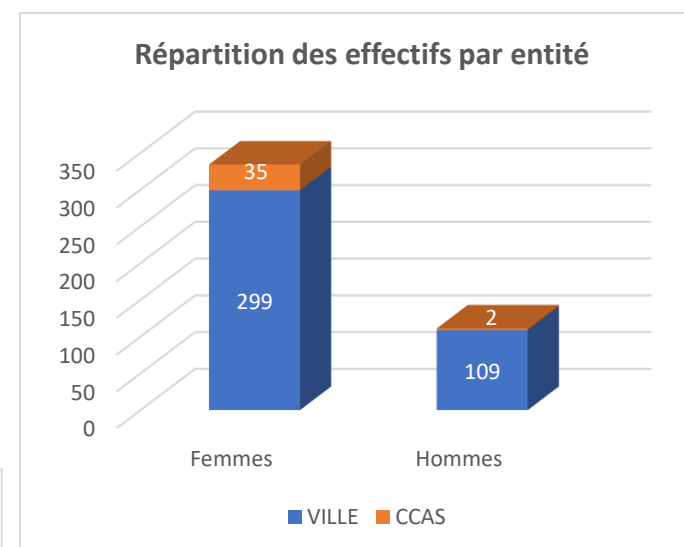
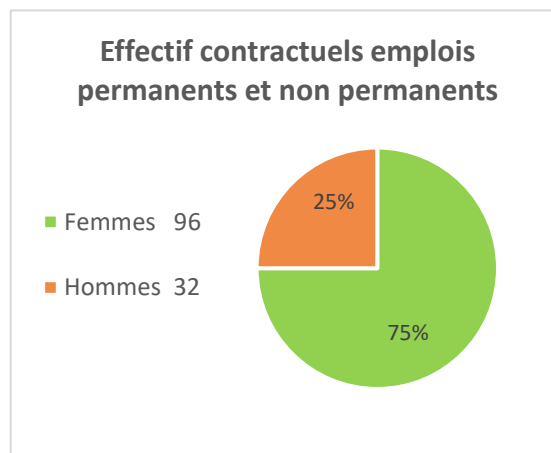
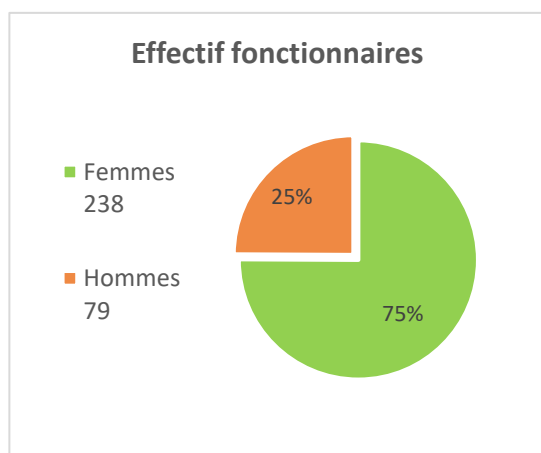
Statut	Femmes	Hommes	Effectif global
Fonctionnaires	238	79	317
Non titulaires sur emplois permanents	44	17	61
Non titulaires sur emplois non permanents	52	15	67

Comparativement à 2020, sur 2021 la part des non titulaires a progressé de près de 17,5% (effectif 2020 : 109 agents) alors que celle des fonctionnaires a régressé de 4,2% (effectif 2020 : 331 agents).

La Ville affiche un taux de féminisation à 73%. Elle compte 408 emplois permanents et non permanents : 154 d'entre eux (38%) relèvent de la seule filière technique où l'effectif est à trois quart féminin.

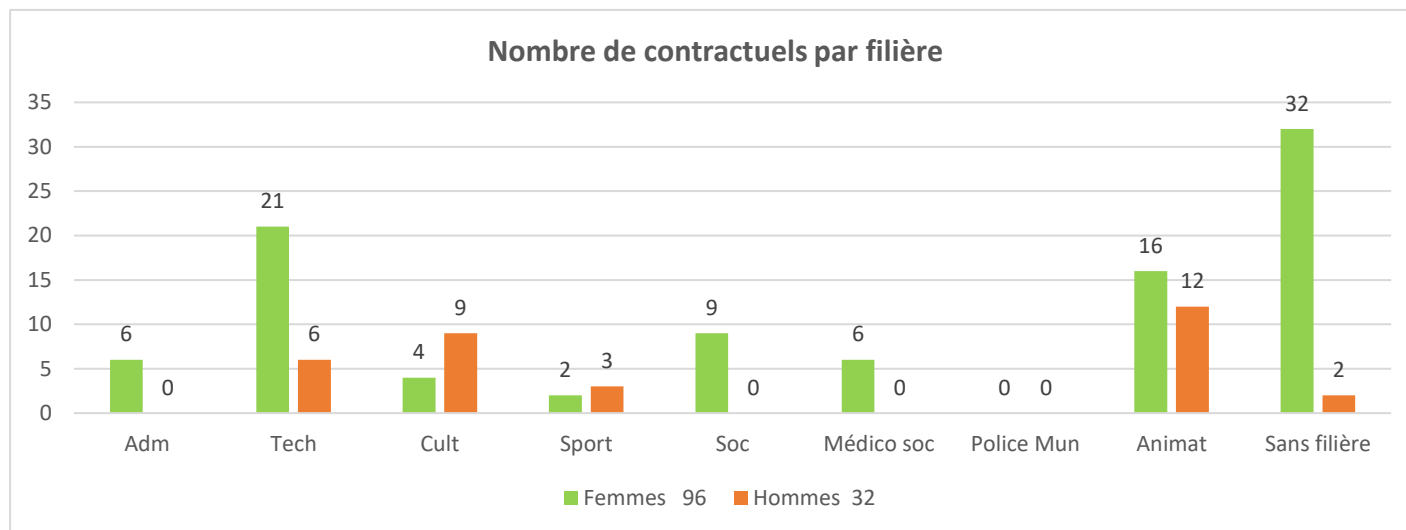
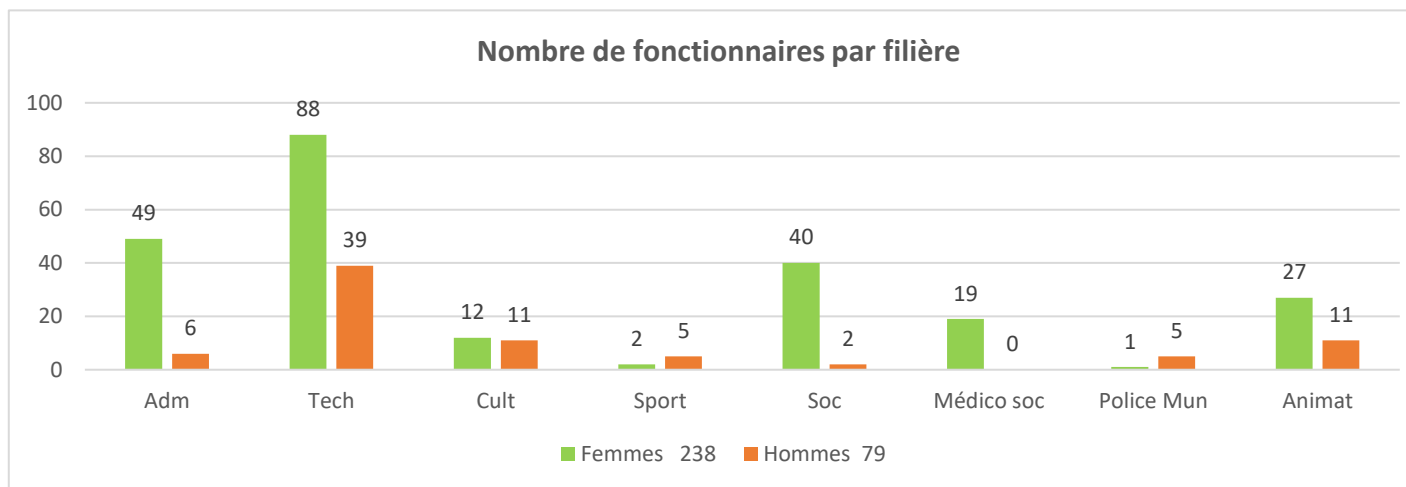
Le CCAS affiche un taux de féminisation à 95%. Il compte 37 emplois permanents et non permanents dont 30 d'entre eux (81%) relèvent de la seule filière sociale où l'effectif est quasi féminin à 100%.

Au regard des chiffres affichés par la Collectivité, on peut observer que l'objectif de parité

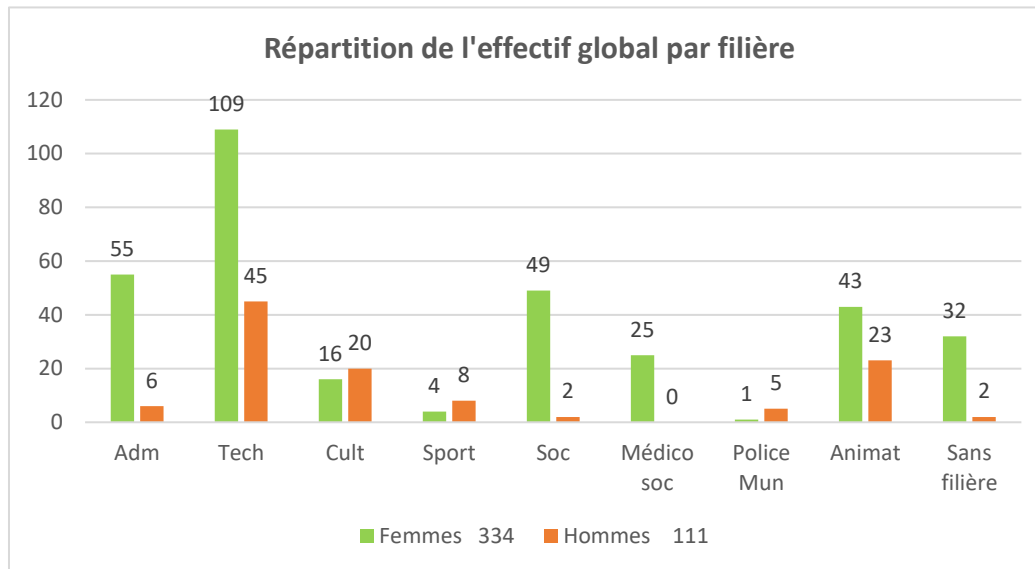


n'est pas abouti au sein de la Ville du Bouscat.

Répartition des effectifs par filière

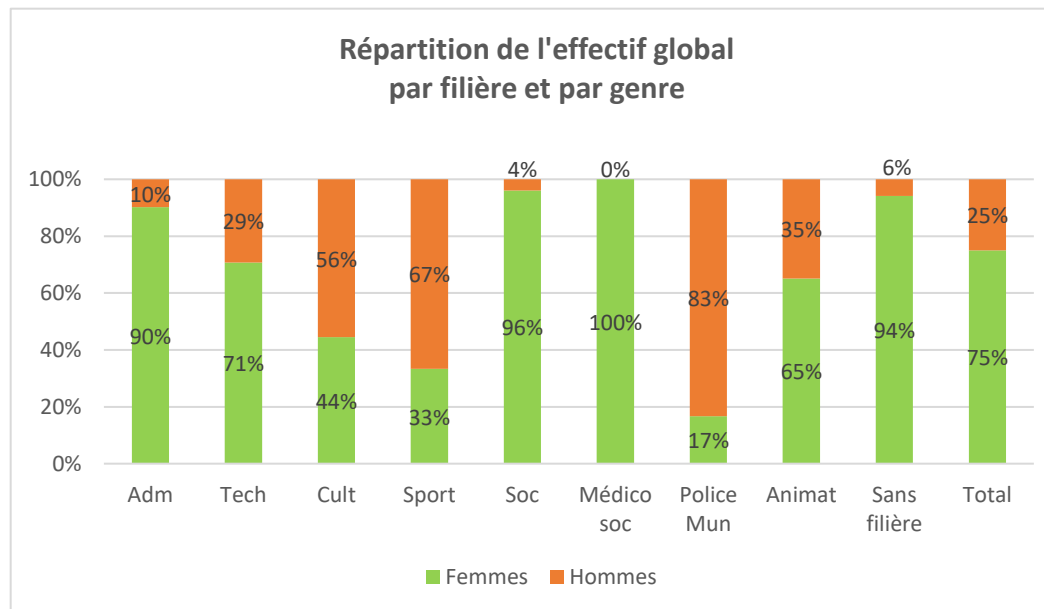


On retrouve la même répartition femmes-hommes dans les filières, que l'on soit agent titulaire ou contractuel.



De constat, on observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale.

Au sein de la ville du Bouscat, on relève une sur-représentation des femmes dans les filières administrative et technique (respectivement 90 et 71%) et une sous-représentation de celles-ci dans la filière de police municipale (17%) aux métiers dits traditionnellement masculins.



Les filières sociale et médico-sociale ne sont pas représentatives de la tendance générale où la part des femmes est prédominante (96 et 100%).

En effet, les agents relevant de ces filières comptent seulement 2 agents masculins. Cette répartition s'explique par le type de métiers exercés au sein du CCAS qui relèvent principalement des fonctions d'aide à domicile, plus généralement investis par les femmes.

Leur représentativité dans les filières culturelle, sportive et d'animation varie de 33 à 65%.

Répartition des effectifs par catégorie

Dans la fonction publique, les agents relèvent de catégories. L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne l'agent dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.

Un effectif féminin toujours fortement représenté au sein des 3 catégories.

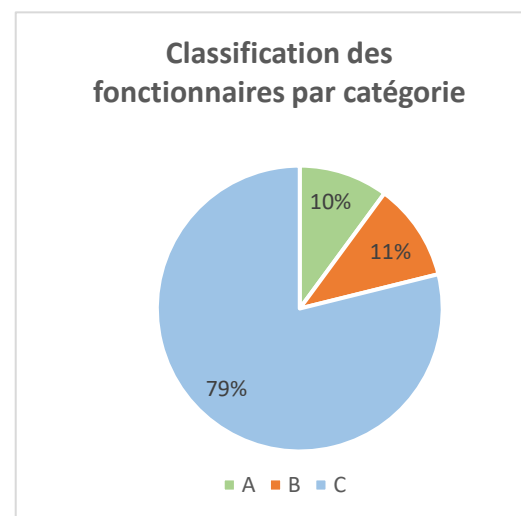
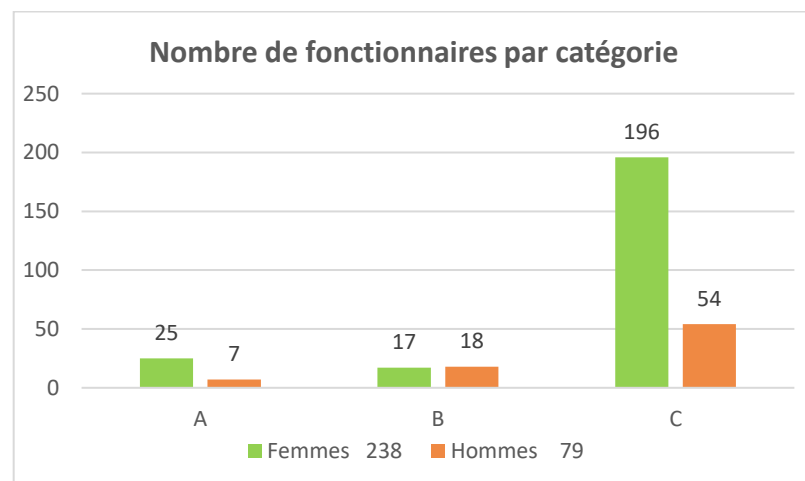
Un taux de féminisation qui tend à l'équilibre pour les agents de catégories A et C, bien moins représentées en catégorie B avec un taux équivalent à 2020 (42%).

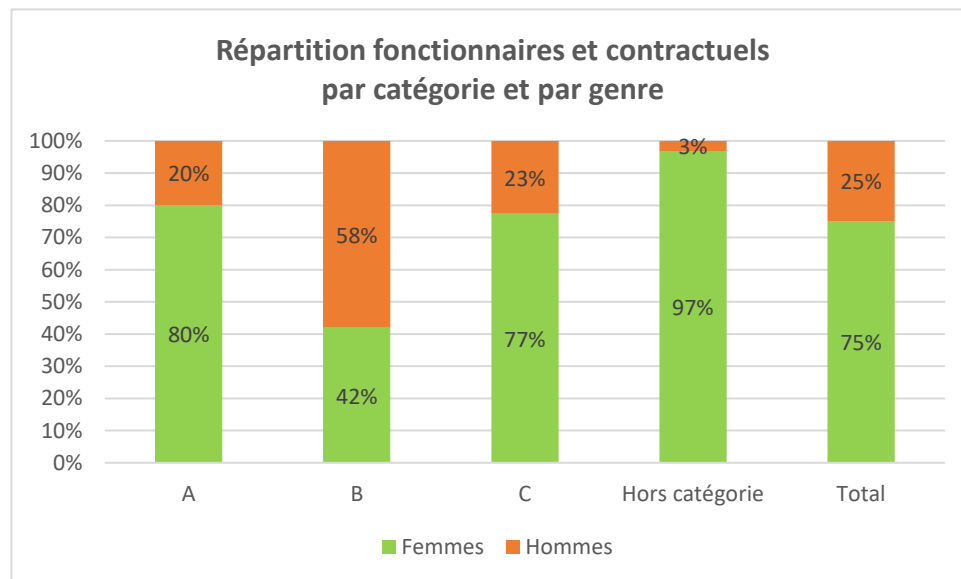
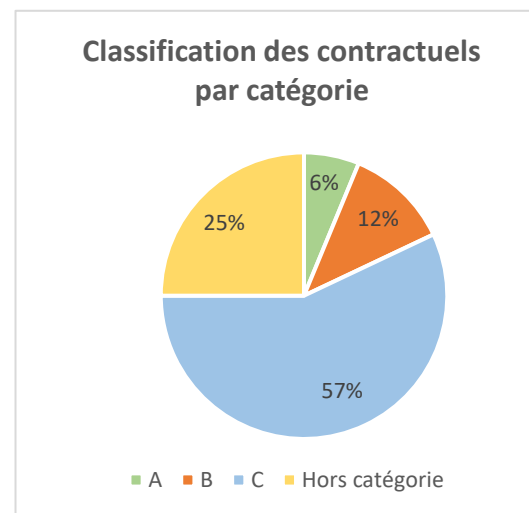
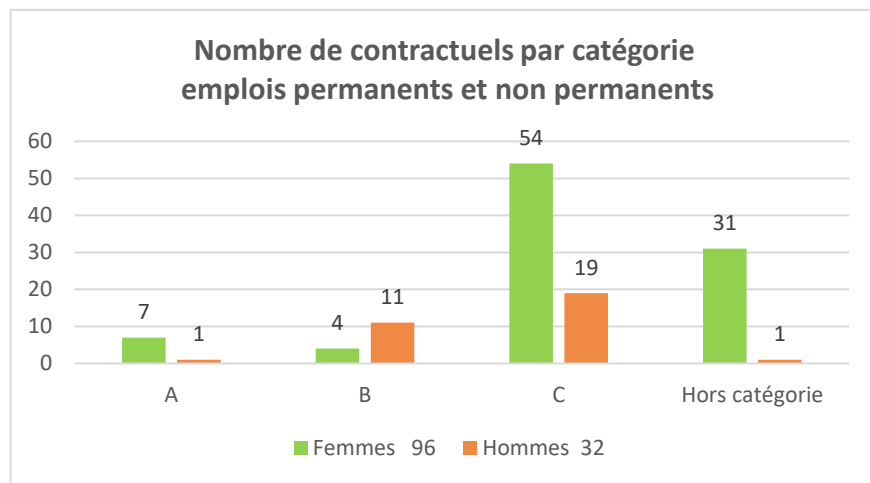
Le « hors filière » est constituée à 97% de femmes de par la typographie des métiers exercés, principalement assistantes maternelles.

Taux de féminisation/catégorie Ville et CCAS : base effectif 445 agents	
Catégorie A (40 agents)	80%
Catégorie B (50 agents)	42%
Catégorie C (323 agents)	77%
Hors filière (32 agents)	97%

Un taux de féminisation supérieur au taux national des 3 versants de la fonction publique* : Cat A : 66% - Cat B : 52% - Cat C : 64%

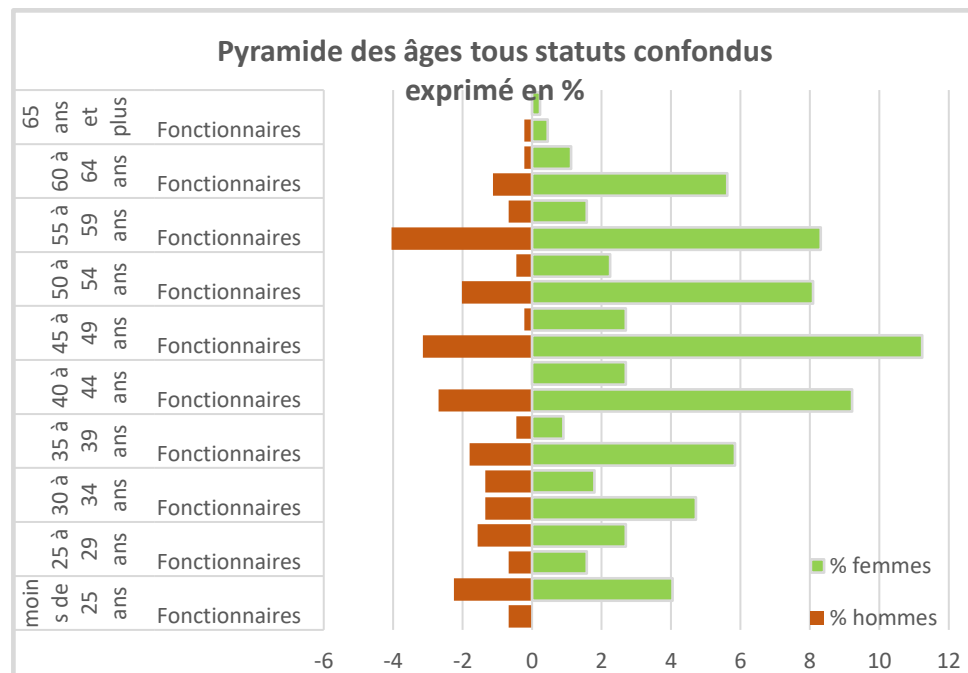
*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2021 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2019.





A la lecture des données, il semble que les femmes ne soient pas confrontées à des difficultés majeures qui viendraient à freiner leur accès aux emplois d'encadrement supérieur et intermédiaire (catégories A et B).

Pyramide des âges



Sur l'effectif fonctionnaires de 317 agents que compte la ville du Bouscat, 32% des femmes ont 50 ans et plus contre 10% de leurs homologues masculins.

Sont principalement touchés les agents de catégorie C relevant de la filière technique pour la Ville et de la filière sociale pour le CCAS.

Des départs à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches 55 à 59 ans et plus) de 88 agents fonctionnaires, soit 28% de son effectif.



2 - Les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de catégorie A, administratifs et techniques de direction, qui permettent à l'autorité territoriale de déléguer la direction et l'organisation des services à un ou des cadres dans une relation de confiance étroite. Ils concernent les postes de Directeur Général des Services et Directeurs Généraux Adjoints.

Constitué d'un homme Directeur Général des Services (DGS), de deux hommes Directeurs Généraux Adjoints et d'une femme Directrice Générale Adjointe, la direction générale possède un taux de féminisation (25%) stable et identique à 2020.

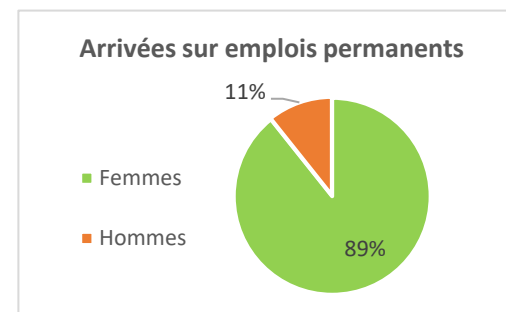
3 - Les recrutements et les départs

28 recrutements sur emploi permanent dont 25 femmes pour 3 hommes

Recrutements	Hommes	Femmes
Administrative	0	1
Technique	0	11
Culturelle	0	0
Médico-sociale	0	7
Animation	0	0
Sociale	0	6
Police municipale	3	0
Total	3	25

Un recul des recrutements de 15,20% :
28 recrutements opérés en 2021 contre 33 en 2020.

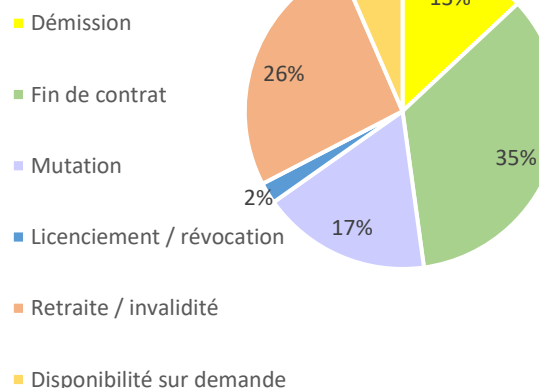
La part des femmes dans ces recrutements reste fortement représentative.



46 départs sur emploi permanent dont 37 femmes pour 9 hommes

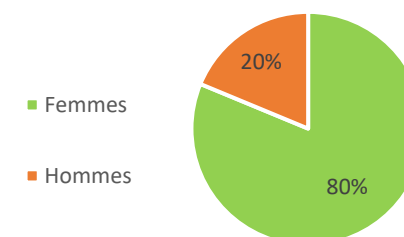
Motif de départ	Hommes	Femmes
Démission	0	6
Retraite / Invalidité	4	8
Mutation	2	6
Fin de contrat	2	14
Licenciement / Révocation	1	0
Disponibilité sur demande (convenances personnelles)	0	3
Total	9	37

Départs sur postes permanents



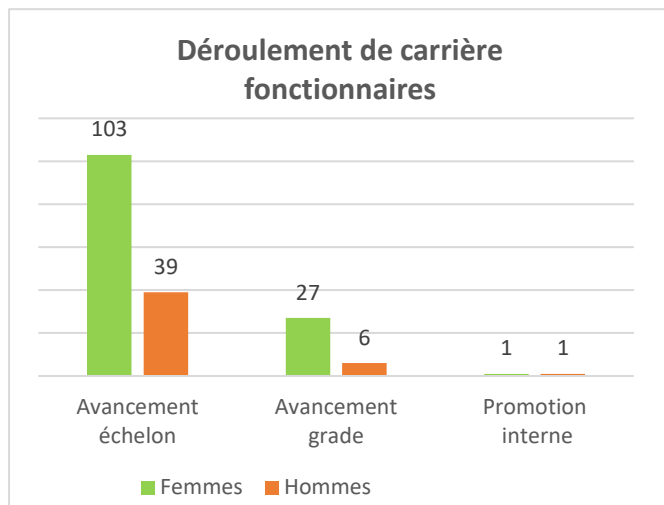
Des départs multipliés par 2,5 :
départs opérés en 2021 contre 18 en 2020.
Les départs en retraite et fin de contrat représentent à eux seuls plus de la moitié des sorties (61%). Le profil de départ reste à l'image de la structure des effectifs de la collectivité où la part des femmes reste prépondérante.

Départs sur emplois permanents



4 - Avancements et promotions

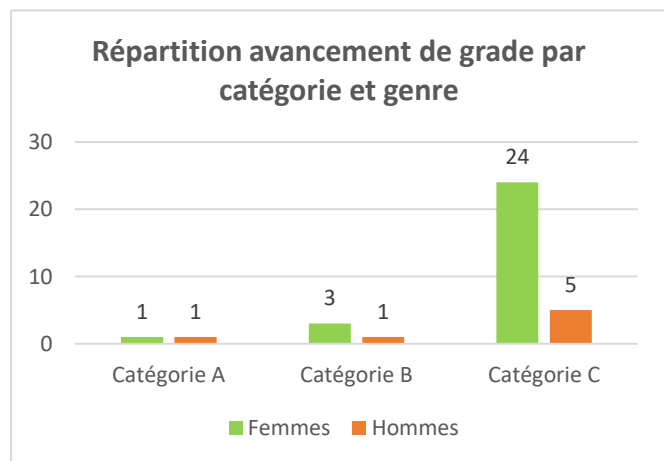
Avancement d'échelon



Il correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il est accordé aux agents fonctionnaires en fonction de l'ancienneté.

43% de femmes et 49% d'hommes en ont été bénéficiaires sur 2021 (contre respectivement 49% et 43% sur 2020).

Avancement de grade



Il correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas accordé de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale qui s'appuie notamment sur la réussite à un concours, à un examen professionnel ou encore la valeur professionnelle de l'agent.

Des avancements de grade en augmentation de 12,5% pour les femmes (au nombre de 24 en 2020).

Sur les 27 avancements bénéficiant aux femmes, 85% relève des agents de catégorie C

Promotion interne

Elle est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal d'accès étant la voie du concours). Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale (au choix ou après examen professionnel).

On observe une diminution dans l'attribution des promotions internes 2021 : au nombre de 2 (contre 5 en 2020) répartie équitablement entre femmes et hommes.

Au global :

- 35 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (au nombre de 33) ou d'une promotion interne (au nombre de 2). Ce chiffre était de 34 agents en 2020.

- Sur un effectif fonctionnaire féminin de 238 agents :
 - ⇒ 11,34% d'agents ont bénéficié d'un avancement de grade (27 femmes).
 - ⇒ moins d'1% (0,42%) ont bénéficié d'une promotion interne (1 femme).

- Sur un effectif fonctionnaire masculin de 79 agents :
 - ⇒ 7,60% d'agents ont bénéficié d'un avancement de grade (6 hommes).
 - ⇒ 1,26% des hommes ont bénéficié d'une promotion interne (1 homme).

5 - Le temps de travail

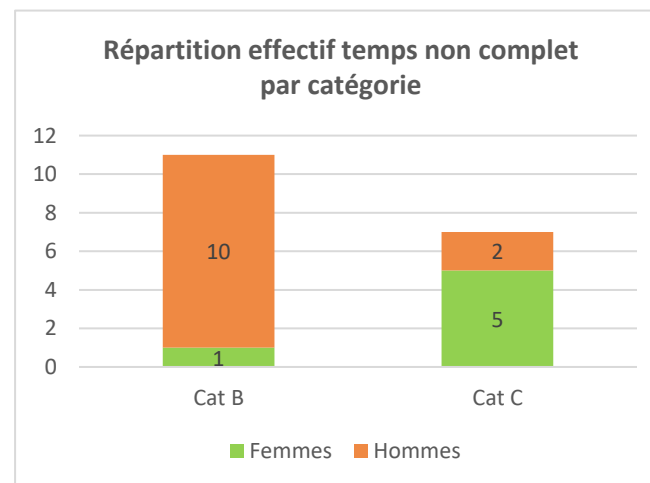
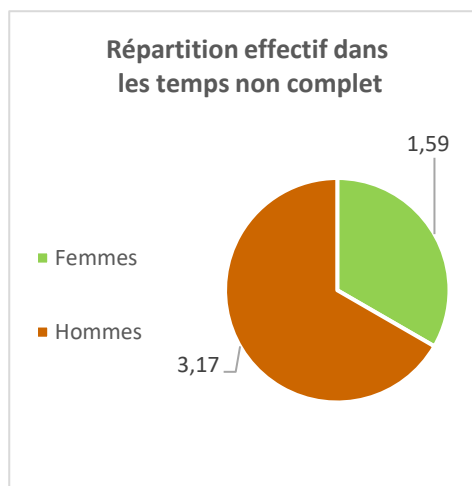
Effectif à temps non complet : -18% en 2021

Il est une caractéristique de l'emploi occupé. Il est créé pour un temps de travail inférieur à un temps plein. Il ne s'agit pas d'une modalité de temps de travail choisie par l'agent. Elle est déterminée dès le recrutement de l'agent et correspond aux besoins de service de la collectivité.

18 agents sur emplois permanents exercent à temps non complet, soit 4,76% de l'effectif permanent de la collectivité (contre 6% en 2020).

61% de ces temps non complet relèvent d'agents de catégorie B contre 39% de catégorie C. On note l'absence de temps non complet sur la catégorie A.

Pour autant, seuls 33% de ces temps non complets concernent des femmes en nombre équivalent de 3 agents titulaires et 3 agents contractuels.



Effectif à temps partiel : -13% en 2021

L'agent à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler sur une quotité moindre.

Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, ou 80 % d'un temps plein.

Les principaux motifs d'une demande de travail à temps partiel sont : la naissance ou l'adoption d'un enfant, des raisons personnelles, un motif thérapeutique, des soins donnés à un membre de sa famille, handicap de l'agent (obligation d'emploi), la création ou reprise d'entreprise.

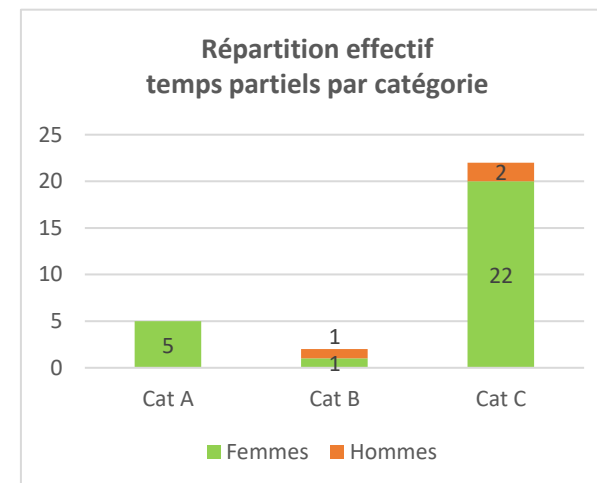
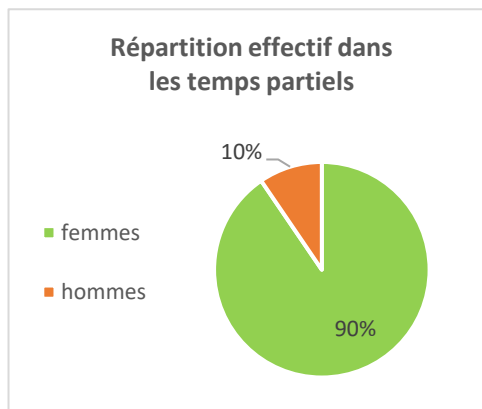
Sur 2021 :

- on note une diminution de 13% du nombre de temps partiels attribués : au nombre de 31 (contre 35 en 2020), soit 8,2% de l'effectif permanent de la collectivité (contre 9,5% en 2020)

- ils touchent à 90% l'effectif féminin fonctionnaire (28 agents) et impacte à 46% la tranche d'âge des 40-49 ans (13 agents), là où la tranche d'âge des 25-40 ans n'est représentée qu'à 32% (9 agents) et celle des 50 ans et plus ne l'est qu'à 21% (6 agents)

- 21 des temps partiels accordés aux femmes l'ont été sur autorisation, 7 de droit

- ces temps partiels se répartissent en 16,1% d'agents de catégorie A, 6,5% de catégorie B et 77,4% de catégorie C

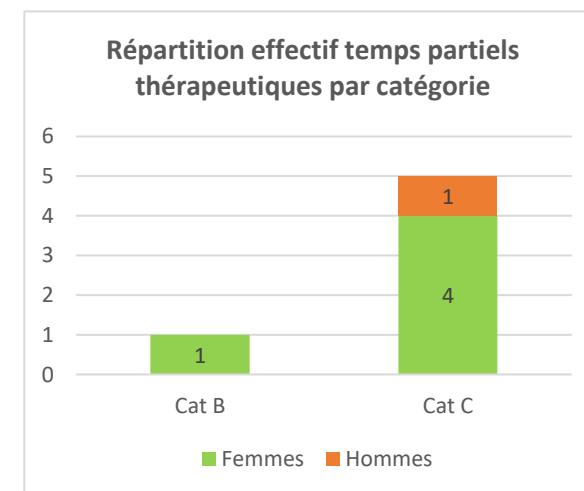
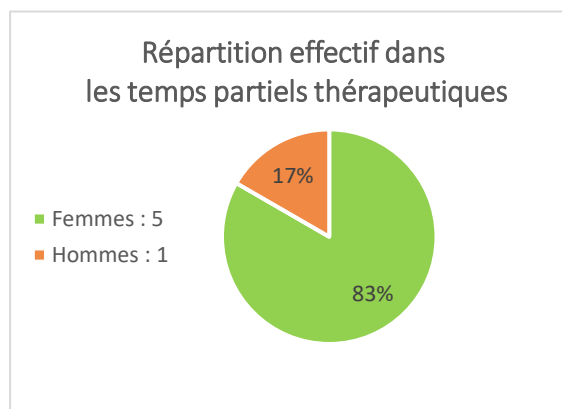


Effectif à temps partiel thérapeutique

Il est un aménagement temporaire de la durée du travail qui permet à l'agent de reprendre progressivement son activité, à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail/service ou de la vie courante.

6 agents sur emplois permanents ont été en position de temps partiel thérapeutique, soit 1,59% de l'effectif permanent de la collectivité

Il touche à 83% les femmes qui relèvent à 80% de la catégorie C et impacte à 60% la tranche d'âge des 50 ans et plus.



Absences

➤ Absences pour raison de santé (périmètre emplois permanents)

Constat 2021 :

- Un nombre d'agents absents en progression de près de 10% : 227 agents contre 208 en 2020
- Un absentéisme qui touche à 83% l'effectif féminin (188 agents). Il était de 81% en 2020.
- Un recul du nombre de journées d'absence de près de 15%. Ramené au nombre d'agents, la diminution de jours d'absence pour raison médicale par agent est significative : de 49,6 jours/agents en 2020 à 38,7 jours/agents en 2021

Cette situation peut s'expliquer par quelques situations médicales prolongées qui influent très sensiblement sur les différents ratios et suffisent à renverser la courbe de l'absentéisme.

Absences pour raisons de santé (exprimé en jours)	Nombre d'agents			Nombre de journées d'absences			2021	
	2021	<i>dont femmes</i>	2020	2021	<i>dont femmes</i>	2020	Absentéisme exprimé en ETP	<i>dont absentéisme femmes exprimé en ETP</i>
Maladie ordinaire	195	162	169	6053	5465	6374	16,6	15,0
Longue maladie, longue durée, grave maladie	7	4	8	896	831	2334	2,5	2,3
Accident du travail (trajet et service)	23	20	31	1681	1617	1617	4,6	4,4
Maladie professionnelle	2	2	0	165	165	0	0,5	0,5
Total	227	188	208	8795	8078	10325	24,1	22,1

➤ Absences ou positions statutaires liées à la famille

Au nombre de 8 en 2021 contre 9 en 2020 :

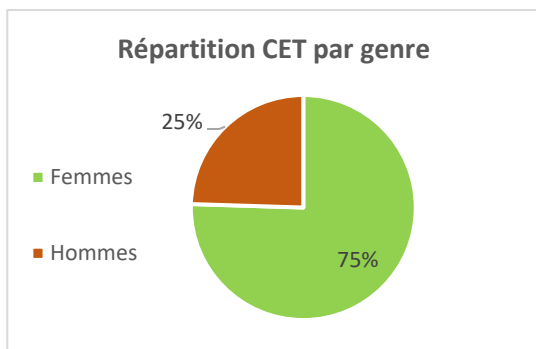
- 5 le sont au titre des congés liés à la venue d'un enfant (congé maternité, congé parental)
- 3 le sont pour disponibilités de droit

Ce sont les femmes qui posent « traditionnellement » des congés liés à la famille.

➔ Compte épargne temps

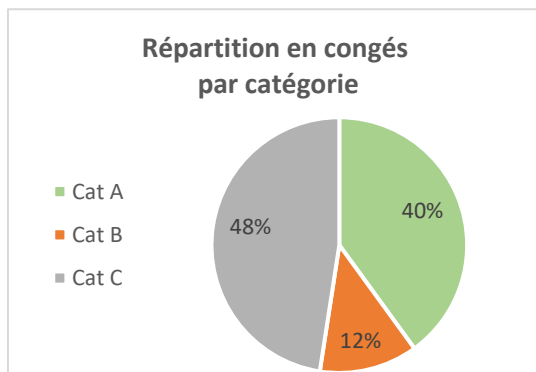
Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver des jours de congés non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou indemnisés ou versés en abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

	Femmes	Hommes	Global
Nombre d'agents sur emplois permanents disposant d'un CET dont	114	37	151
<i>Catégorie A</i>	10	6	16
<i>Catégorie B</i>	7	8	15
<i>Catégorie C</i>	97	23	120
Nombre de jours accumulés au 31/12/2021 dont	1 181	531	1 712
<i>Catégorie A</i>	97	189	286
<i>Catégorie B</i>	80	100	180
<i>Catégorie C</i>	1 004	242	1246
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	121	104	225
Nombre de jours indemnisés	0	0	0



Une augmentation des CET de +6,34%. Les femmes en détiennent à elles seules 75,5% contre 24,5% de leurs homologues masculins.

Si elles sont plus souvent détentrices d'un CET, quelle que soit la catégorie hiérarchique, elles continuent de disposer d'une épargne moyenne moins importante mais stable comparativement à 2020 : 10,4 jours contre 14,4 pour les hommes (10,5 jours pour les femmes et 16,5 jours pour les hommes en 2020). On note cependant sur 2021 une baisse d'épargne de +26% pour les femmes alors que celle des hommes a été multipliée par 2,5.



Les bénéficiaires des CET, quel que soit le genre, ont privilégié sur 2021 une utilisation de leur épargne sous forme de congé (à l'instar de 2020).

6 – Rémunération

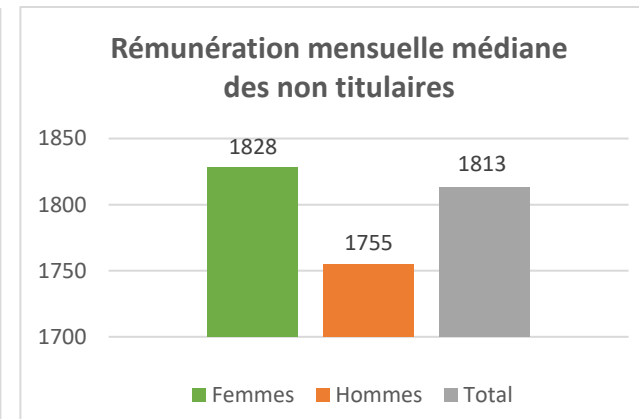
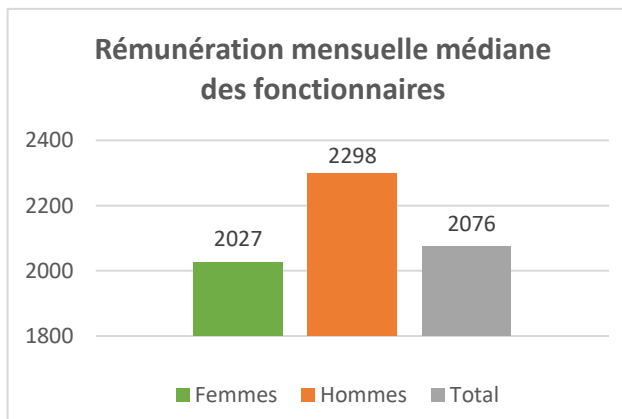
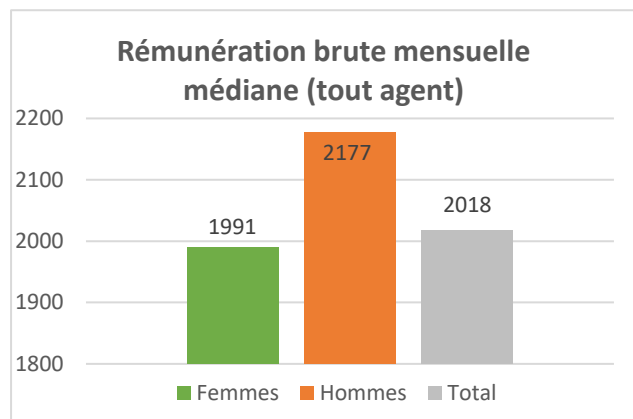
Dates de référence : salaires bruts payés du 01/01/2021 au 31/12/2021

➔ Ecart médian entre les hommes et les femmes : 186 € mensuel brut tous agents confondus (contre 159€ en 2020)

Le salaire brut médian* est composé du traitement indiciaire, du régime indemnitaire (dont les primes annuelle/semestrielle) hors NBI

* *Salaire médian* : Le salaire médian est le niveau de rémunération qui sépare un effectif de salariés en deux moitiés comportant le même nombre de personnes : l'une gagne moins et l'autre gagne plus. Ainsi, il y a autant de salariés qui touchent un salaire supérieur au salaire médian que de salariés dont le salaire est inférieur. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la collectivité

Sur cette base, le salaire médian 2021 (tous agents confondus) est de 2018 € brut mensuel. Il est de 2177 € pour les hommes contre 1991€ pour les femmes.



Sur la rémunération des agents fonctionnaires, on peut dire que les femmes gagnent un salaire équivalent à 88,20% de celui des hommes donc inférieur de 11,80 %, là où la tendance s'inverse chez les agents non titulaires où elles perçoivent un salaire supérieur de 4% à celui des hommes. Pour autant les rémunérations perçues par les non titulaires restent inférieures à celles perçues par les fonctionnaires. Ceci peut s'expliquer par les emplois occupés, majoritairement de catégorie C, par la rémunération qui n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté à la différence de celle des fonctionnaires.

➔ **Un écart de rémunération qui diffère selon les catégories**

Sur la base du salaire brut médian des fonctionnaires

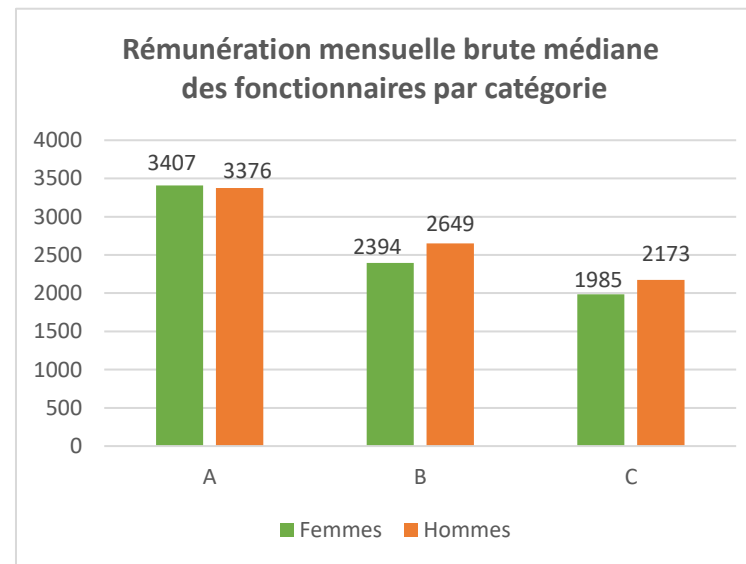
- Cat A : écart de +0,91% entre une femme et un homme

La cat A ayant vu son effectif féminin augmenter notamment sur les postes d'encadrement et d'encadrement supérieur (ex CODIR)

- Cat B : écart de -9,62% entre une femme et un homme
- Cat C : écart de -8,65% entre une femme et un homme

Cet écart s'appuie sur un même constat :

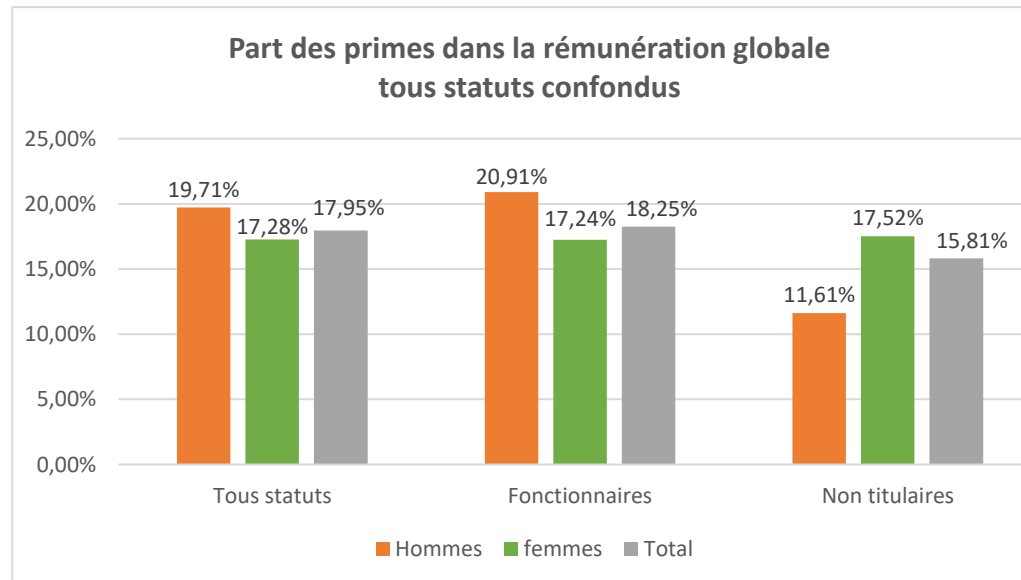
- la catégorie des emplois occupés
- la différence de salaire et de niveau indemnitaire
- le versement d'heures supplémentaires ou complémentaires
- le temps de travail : les femmes étant bien plus souvent à temps partiel que les hommes
- l'avancement dans la carrière



➔ **Part des primes (tous statuts confondus)**

La part des primes représente 17,95% de la rémunération globale 2021 :

17,28% pour les femmes
contre
19,71% pour les hommes



7 - Santé au travail

Enveloppe dédiée à la prévention

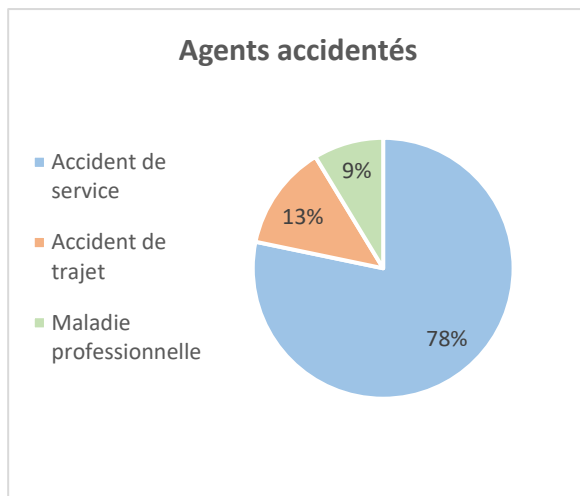
Une enveloppe budgétaire en diminution de près de 35% : 139 k€ (202 K€ en 2020) € au titre des dépenses engagées pour l'amélioration des conditions de travail et interventions en matière de prévention et de sécurité.

Cette diminution peut s'expliquer par l'impact de la crise sanitaire COVID et des mesures de prévention prises sur 2020 dans sa gestion.

Accidents du travail tous statuts confondus

Ils se déclinent en accident de service, en accident de trajet et maladie professionnelle

Nature d'accident	Effectif	Agents accidentés	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Jours d'arrêt	Proportion d'agents accidentés	Durée moyenne d'arrêt
Accident de service	445	18	1	17	1517	4,04%	89,2
Accident de trajet	445	3	0	3	164	0,67%	54,7
Maladie professionnelle	445	2	0	2	165	0,45%	82,5
Total Accident du travail	445	23	1	22	1846	5,17%	83,9



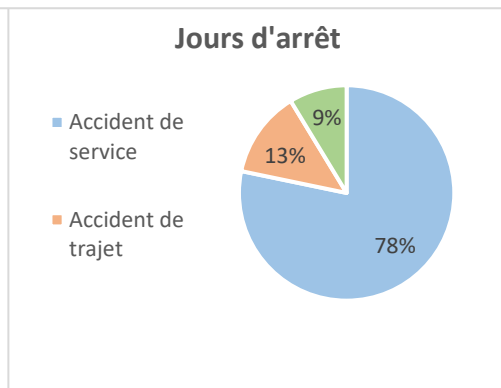
23 accidents ont été enregistrés en 2021 dont :

- 78% d'entre eux au seul titre de l'accident de service
- 96% avec arrêt à hauteur de 1846 jours
- l'accident de trajet reste contenu dans de faibles proportions, représentant 13% des agents accidentés et 8% des jours d'absence
- rapporté à l'effectif, 5% des agents de la collectivité ont eu un accident dans l'année
- la durée moyenne d'arrêt, toutes natures confondues d'accident est de 83,9 jours
- cet absentéisme impacte à 87% l'effectif féminin, à 48% la tranche d'âge des 35 – 49 ans, à 52% la filière sociale

Un nombre d'accident de travail en recul de 32,3% comparativement à 2020 (34 accidents).

Pour autant, un nombre de jours d'absence en augmentation de 14,3% (1615 jours en 2020).

Mais là encore, une seule situation médicale prolongée peut suffire à modifier la courbe de l'absentéisme.





Handicap : près de 5% des effectifs de la collectivité

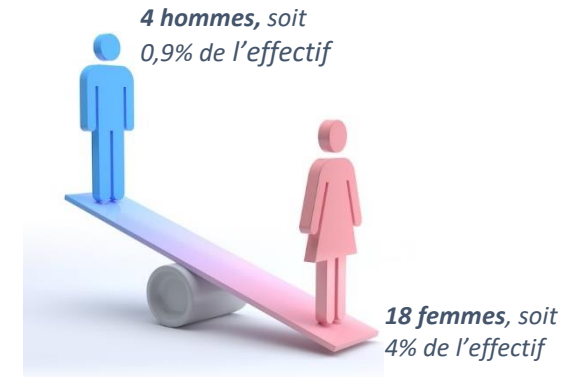
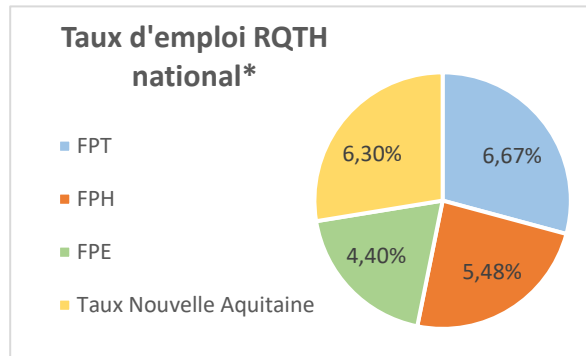
22 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les femmes représentent 82% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (17 agents)

Pour 2021, le taux d'emploi effectif est respectivement de 5,58% pour la Ville et de 8,21% pour le CCAS pour un taux légal de 6% auquel sont assujettis les employeurs publics.

A titre d'information

* Source Dossier de presse FIPHFP bilan et résultats 2021



8 - Formation

Dans la continuité de 2020, le bilan formation de l'année 2021 a été marqué par la crise sanitaire de la COVID et de l'ensemble des mesures qui en ont découlé, (annulation des formations en présentiel, limitation des jauges de sessions...). Pour autant, quelques sessions en intra, notamment lors du dernier trimestre, ont pu être assurées.

➔ **Un nombre de jours de formation sur 2021 multiplié par 3 :**

631 jours (contre 226 jours en 2020) répartis à 93% à la Ville et 7% au CCAS

➔ **Une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation sur 2021 de +130% :**

189 agents (contre 82 en 2020) répartis à 92% à la Ville et 8% au CCAS
soit 50% de l'effectif permanent de la collectivité (contre 22% en 2020)

➔ **Soit en moyenne 3,34 jours de formation par agent** (contre 2,75 jours en 2020)

➔ Les femmes représentent 71% de l'effectif permanent formé contre 29% pour les hommes.

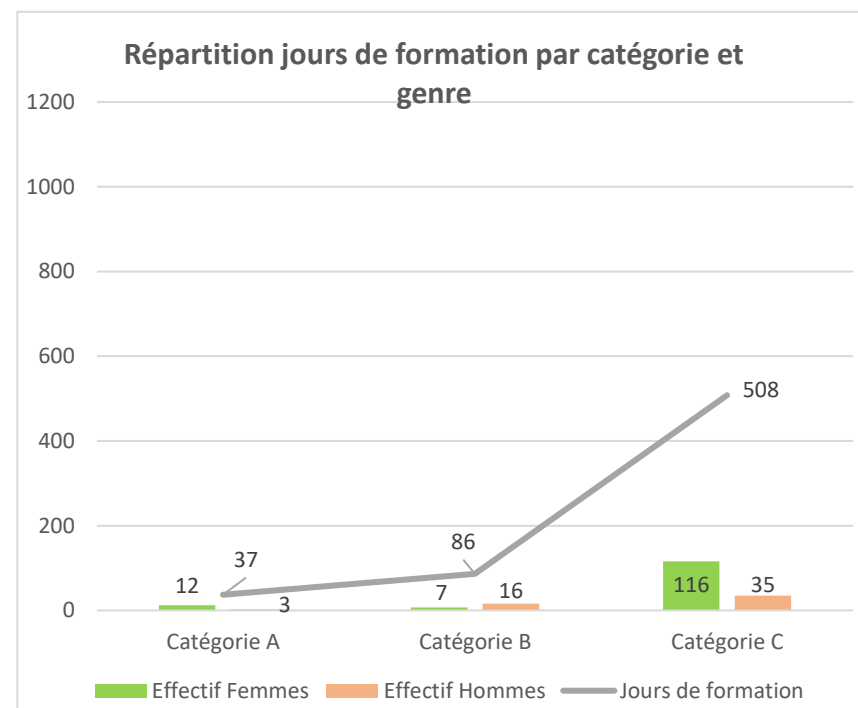
En 2020, la tendance était de 85% pour les femmes contre 15% pour les hommes.

➔ La répartition des jours de formation est en cohérence avec la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique :

- 81% des jours de formation concernent les agents de catégorie C dont 77% des agents formés sont des femmes contre 23% des hommes

- 14% des jours de formation concernent les agents de catégorie B dont 30% des agents formés sont des femmes contre 70% des hommes

- 6% des jours de formation concernent les agents de catégorie A dont 80% des agents formés sont des femmes contre 20% des hommes



9 – INSTANCES PARITAIRES

Hors Commission Administrative Paritaire gérée par le Centre de Gestion de la Gironde

Comité technique (CT)

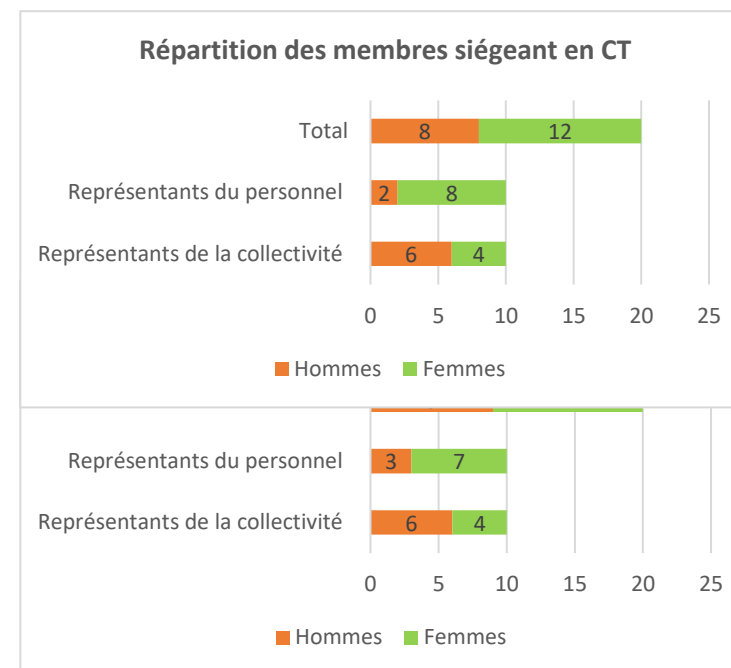
Il est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences.

Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Il est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur activité.

20 membres siégeant, en nombre égal, quelle que soit leur représentativité et l'instance.

On note l'absence de parité, les femmes y sont respectivement représentées à 60% pour le CT et 55% pour le CHSCT.



Conclusion partie 1 : la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

La Ville du Bouscat reste inscrite dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée, confirmant un taux de 75%, avec une constante de répartition de ces effectifs femmes hommes équivalente à 2020. Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale : 61%.

Les 28 recrutements opérés sur l'année 2021 le sont à 89% au bénéfice des femmes contre 11% de leurs homologues masculins. Les filières sociale et médico-sociale concentrent à elles seules près de la moitié du volume des recrutements (46,5%).

Une évolution de carrière au titre des avancements de grade et promotion internes qui reste comparable à celle de 2020 dans le nombre de nominations prononcées et leur attribution : les femmes restent attributaires à 80%.

La carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par les événements liés à la famille ou pour d'autres raisons personnelles. Au Bouscat, 8,2% de l'effectif sur emplois permanents exerce sur des modalités de temps de travail inférieures au temps complet. Ces temps de travail réduits concernent à 90% des femmes.

Un écart de rémunération de 186 € qui traduit le fait que les femmes titulaires de la collectivité sont proportionnellement moins bien rémunérées que les hommes. Cette inégalité peut être liée aux caractéristiques individuelles telles que les diplômes, le temps de travail, mais aussi aux caractéristiques de l'emploi telles que la catégorie, la filière. Pour autant sur 2021 un plus grand nombre de femmes en catégorie A a accédé à des emplois d'encadrement et d'encadrement supérieur (notamment emplois de direction CODIR).

Concernant la santé au travail, la Ville du Bouscat poursuit son engagement dans l'amélioration des conditions de travail et interventions en matière de prévention et de sécurité, notamment sur des métiers à forte pénibilité, consacrant sur 2021 une enveloppe budgétaire de 139 k€.

Un accès à la formation toujours impacté par la crise sanitaire de la COVID : pour autant, 2021 se traduit par une augmentation très significative du nombre de jours de formation (multiplié par 3) et du nombre d'agents ayant suivi une formation (multiplié par 2). 71% des agents formés sont des femmes.

Partie 2 : les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

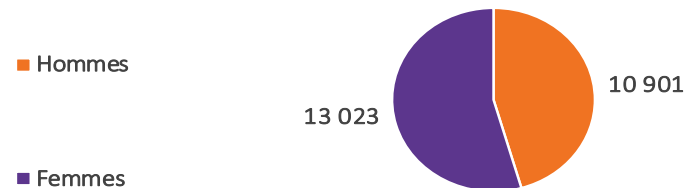
I - Statistiques utiles à l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire du Bouscat

Issues de l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) effectuée en 2018 par le CCAS du Bouscat

Inégalités de genre et collectivités locales : les inégalités femmes-hommes peuvent concerner la sphère domestique (partage des tâches inégal) mais aussi l'accès à l'emploi, à l'éducation, le monde du travail, la politique, etc.

I Démographie, CSP, Diplômes, Salaires

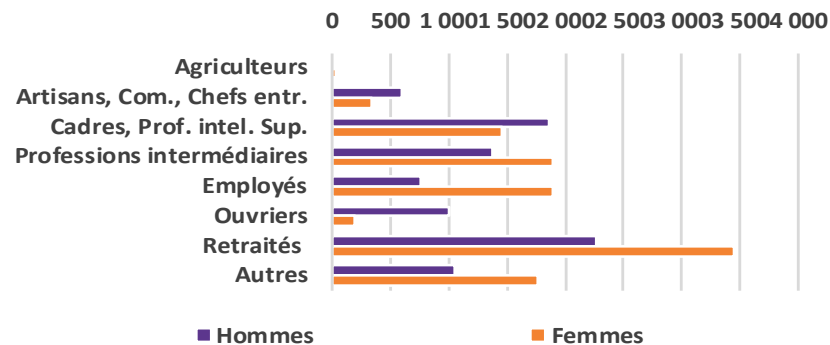
Population par sexe



Source : INSEE 2018

En 2018, Le Bouscat comptait 13 023 femmes pour 10 901 hommes.

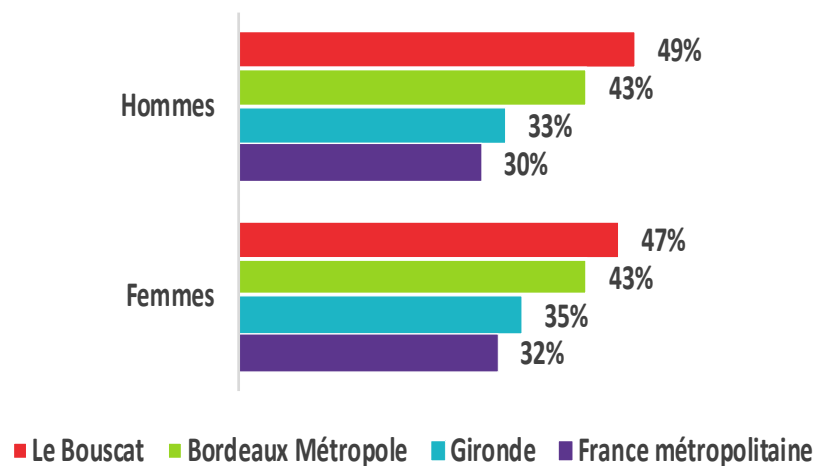
Indicateur clé | Population par catégorie socioprofessionnelle



En 2018, les femmes de la CSP « employés » de la commune représentaient 1889 individus contre 759 pour les hommes.

Source : INSEE 2018

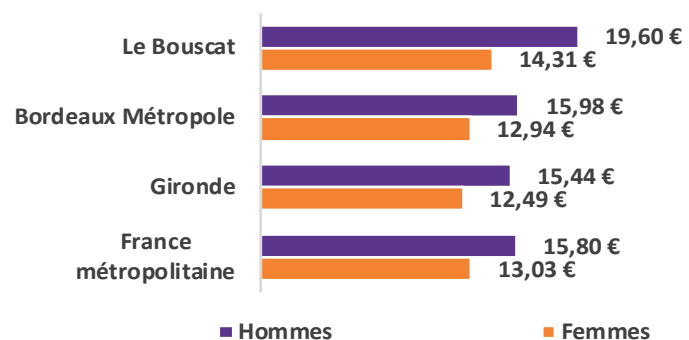
Diplômé(e)s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE 2018

En 2018, 47% des femmes de la commune de 15 ans ou plus non scolarisées étaient diplômées de l'enseignement supérieur.

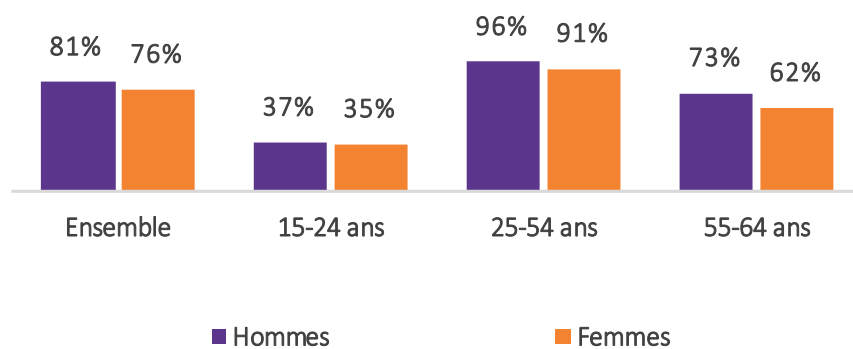
Écarts de salaires (à l'heure)



En 2016, le salaire horaire moyen pour le Bouscat était de 14,31 € pour les femmes, contre 19,60€ pour les hommes.

Source : INSEE DADS 2016

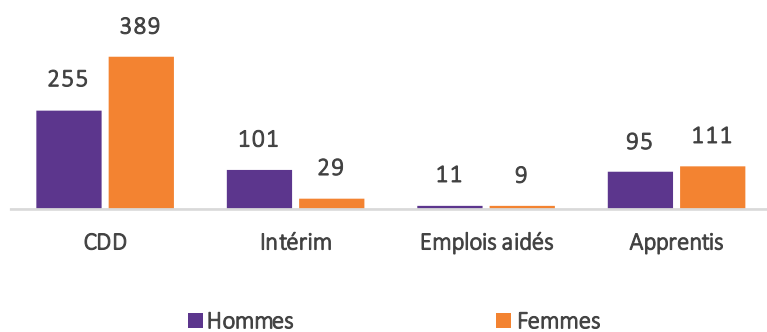
Taux d'activité par tranche d'âge



En 2018, le taux d'activité des femmes de 55-64 ans était de 62%, contre 73 % pour les hommes du même âge de la commune.

Source : INSEE 2018

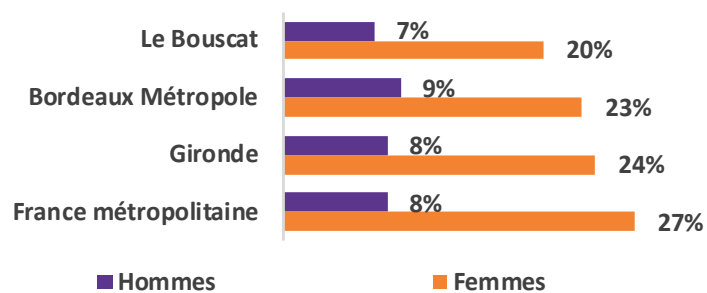
Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

En 2018, Le Bouscat totalisait 29 femmes en intérim contre 101 hommes avec ce même type d'emploi.

Le Travail à temps partiel

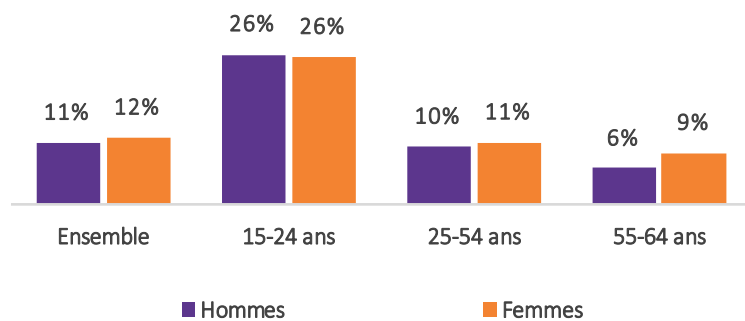


Source : INSEE 2018

Nombre total de femmes à temps partiel : 903

En 2018, 20% des femmes salariées de la commune l'étaient à temps partiel contre 27 % pour la France Métropolitaine.

Taux de chômage par tranches d'âge

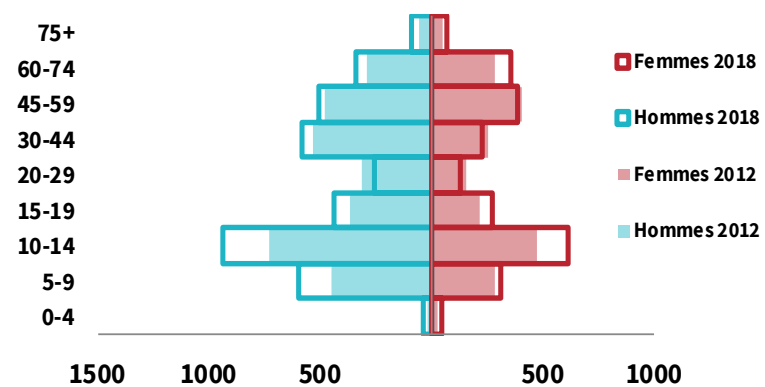


Source : INSEE 2018

En 2018, le taux de chômage des femmes était de 12 %, contre 11 % des hommes de la commune.

Le sport

Pyramide des âges des licenciés sportifs en 2012 et 2018



En 2018, il y avait pour le Bouscat 314 filles licenciées de 5- 9ans contre 283 en 2012.

Source : INJEP, 2012- 2018

II- Participation à la quinzaine de l'égalité

La quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté est un événement initié par la ville de Bordeaux qui est devenu intercommunal en 2014. 15 communes ont participé pour la manifestation de 2021 qui s'est déroulée du 2 au 16 novembre dont 4 pour la première année : Artigues, Bassens, Bruges, et Le Bouscat. Les projets retenus sont soutenus financièrement par Bordeaux Métropole. Plusieurs actions ont été menées par les services municipaux dans le cadre de cet événement :

Actions du Bureau Information Jeunesse (BIJ) au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports

- **Exposition itinérante** « Bien dans leur genre ». Cette exposition a été installée dans les établissements scolaires, centres sociaux ainsi que dans la médiathèque du Bouscat afin de permettre des visites en autonomie ou en groupes.
- **Public de destination** : tout public à partir de 12 ans

L'exposition interactive « Bien dans leur genre » est un outil de sensibilisation sur la question de l'égalité fille/garçon. Des quizz ont permis une découverte ludique de l'exposition.

Action du service Animation au sein de la Direction Education, Jeunesse et Sports

- APRES L'AVIS DÉBAT, LA VIDÉO !
- **Public de destination** : Elèves de l'école Centre 2, rue Coudol, Le Bouscat

Lors de l'édition 2020 de la Quinzaine de l'égalité, une chanson sur les discriminations a vu le jour. Pourquoi en rester là ? Les plus belles chansons n'ont-elles pas droit à une version vidéo ? Fort de ce constat et de cette ambition, en 2021 les enfants ont mis en image le texte en suivant la mélodie et renforcé le message : La discrimination, nous résisterons !

Les Partenaires : Le Dessous des Balançoires, prestataire pour l'écriture, la captation vidéo et le montage du clip.

Formation concernant l'école égalitaire dans le cadre du séminaire de la direction Education, Jeunesse et Sport

Une demi-journée de formation et de sensibilisation à destination des agents de la direction, dispensée par Edith Maruejols, géographe du genre et fondatrice de l'Atelier Recherche Observatoire Egalité.

III- Actions menées au sein des services municipaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021

III-1 Mesures transversales de développement de l'égalité professionnelle

Enquête Qualité de Vie au Travail

Une enquête par questionnaire a été menée en 2021 visant à établir un état des lieux de la perception par les agents de la Ville et du CCAS du Bouscat, de leur qualité de vie au travail à la sortie de la crise COVID. La thématique de l'égalité professionnelle y a été abordée. Ainsi, à l'indicateur de satisfaction de la politique menée en matière d'égalité Femme/Homme au sein de la collectivité, les répondants au questionnaire ont attribué la note de 6,7/10. Cette note permet de classer cette thématique parmi les points les plus forts de la collectivité.

Adoption du règlement du télétravail

Suite à l'expérimentation de ce nouveau mode de travail durant la crise sanitaire notamment, ainsi qu'à l'organisation de groupes de travail à ce sujet, un règlement du télétravail a été adopté, permettant aux agents dont les fonctions et missions le permettent d'exercer une partie de leur temps de travail à distance. Ce mode de travail peut favoriser l'équilibre vie privée/professionnelle des agents, notamment des femmes, qui sont nombreuses à consacrer une part importante de leur temps personnel à l'éducation des enfants et la vie du foyer familial.

Féminisation du Comité de Direction (CODIR)

Le Comité de Direction de la Ville du Bouscat est composé en 2021 de 11 membres : 7 femmes et 4 hommes. Son taux de féminisation est donc de 64%, en progression par rapport à 2020 (55%) suite au recrutement de la directrice du pôle Education, Jeunesse et Sport.

Prestations sociales

La Ville et le CCAS adhèrent à un organisme national d'action sociale le CNAS (Comité National d'Action Sociale pour le Personnel des Collectivités Territoriales) qui propose des prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales de leurs personnels, agents de la fonction publique territoriale et salariés d'établissements publics.

Les cotisations versées en 2021 pour la ville 90955 € et le CCAS, 10702,47€, ont permis aux agents de bénéficier de prestations dont la majorité concernent la famille et l'aide à la parentalité (participation financière à la garde de jeune enfant, accueil de loisirs, séjours vacances, chèque cadeaux pour Noël, rentrée scolaire de 11 à 26 ans, aide familiale...).

Les agents adhérents au CNAS (Ville + CCAS) en 2021 sont à 76,45% des femmes (396 femmes) et à 23,55% des hommes (122 hommes).

III-2 Mesures mises en œuvre au sein des directions

Direction Générale des Services Techniques (DGST)

La DGST a féminisé en septembre 2021 les effectifs du bureau d'études, en recrutant une architecte et conductrice d'opérations.

Direction Petite enfance et parentalité :

Une attention particulière est portée autour de la posture professionnelle concernant les stéréotypes de genre. Les équipes veillent à ne pas distinguer les filles des garçons dans la manière de valoriser leurs compétences, encourager leur autonomie, proposer des activités, occuper l'espace. Les parents sont également accompagnés dans cette posture.

En commission d'attribution des places, une vigilance est apportée autour de l'égalité d'accès aux crèches pour les enfants dont l'un des deux parents ne travaille pas.

Direction Education, Jeunesse et Sport

Pour la conception des activités en accueil périscolaire, permettre à l'enfant de choisir le contenu de sa journée par la proposition de différentes activités est un principe fondamental du service. La mixité dans chaque activité n'est donc jamais imposée dans le service, ainsi par le biais d'actions diverses et variées, le service animation jeunesse, permet à l'ensemble des enfants d'accéder à des activités ludiques, pédagogiques, sportives, environnementales... quel que soit leur genre.

Si certaines animations quotidiennes attirent encore plus de garçons (sportives, de construction,) et d'autres plus de filles (manuelles, décoration...) la mixité est une réflexion active dans l'élaboration des activités par les animateurs.

Pour permettre cette mixité les structures ACM (accueil collectif de mineurs) du service et leur équipe d'animation adaptent des activités à des thèmes pour tous luttant contre les stéréotypes encore existants.

Les thèmes tels "les chevaliers" ou encore "les princesses" sont évités. De plus, cette volonté de mixité peut notamment s'observer lors des animations des Mercredis sportifs et du Club Nature, activités respectivement de tradition plus masculine et féminine : elles comptent désormais quasiment autant de filles de garçons.

Direction des Solidarités Territoriales

Statistiques 2021 d'accueil et d'accompagnement du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Statistiques d'accueil du CCAS

	Hommes	Femmes	Non renseigné
Accueil physique	1 549	1 287	4
Accueil Téléphonique	1 621	4 065	28

Situations familiales des ménages pour lesquelles la commission permanente est intervenue- Commissions 2021

Couples	Avec enfants	6
	Sans enfants	2
Foyer monoparental	Chef de famille Féminin	11
	Chef de famille Masculin	2
Isolé	Féminin	18
	Masculin	13

Public accompagné par les travailleurs sociaux en 2021

Couples	Avec enfants	10
	Sans enfants	25
Foyer monoparental	Chef de famille Féminin	3
	Chef de famille Masculin	0
Isolé	Féminin	99
	Masculin	41

Plan canicule 2021

Hommes	31
Femmes	90

Répartition Femmes Hommes au sein des Résidences Autonomie – Année 2021

Mieux -Vivre	Hommes	23
	Femmes	37
La Bérengère	Hommes	18
	Femmes	54

Action des centres sociaux avec le soutien du CCAS

- **Exposition Planches de vie menée par l'association Ricochet et les Burn'ettes**

Public de destination : tout public

Des échanges sur la charge mentale des femmes et le burn out (professionnel et personnel) autour d'une exposition de planches de BD dessinées par Anne-Sophie Vives. En quoi les inégalités sociétales, familiales et professionnelles entraînent des conséquences sur l'état d'épuisement, la santé mentale et physique des femmes ?

- **Réalisation d'une exposition photos, 4 ateliers + une soirée exposition par l'Association le Carrousel**

Public de destination : tout public

Des ateliers ludiques et conviviaux sur les différents critères de discriminations (visibles et invisibles) ont permis la création d'une exposition.

Cette exposition est devenue un outil disponible pour les communes de Bordeaux Métropole. Elle est utilisée comme support pour lutter contre les discriminations et inégalités femmes/hommes.

Direction des Affaires culturelles

Événements :

Dans le cadre des saisons culturelles 2019-2020 et 2020-2021, la Ville a programmé et mis en avant :

– des écrivaines et des illustratrices :

Dans le cadre du Salon du livre jeunesse 2021 et de l'organisation d'un jeu de piste pour les enfants, Camille Piantanida a également été sollicitée pour réaliser une carte de la ville à la façon d'une carte au trésor.

En novembre 2021, Nancy Huston a été accueillie à la médiathèque, en partenariat avec le Festival Lettres du Monde, pour une rencontre autour de sa dernière parution suivie d'une séance de dédicaces.

- **des metteuses en scène** : Mathilde May pour Monsieur X. Le spectacle n'a pas pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire

- **des chorégraphes et danseuses** : saison 2020-2021 : programmation de la chorégraphe Christelle Lara du Jeune Ballet d'Aquitaine et de la chorégraphe Stéphanie Bonnetot de la Compagnie Paracosm pour le spectacle jeunesse La Vague

- **des chanteuses et musiciennes** (accueil de la chanteuse Oum à l'Hippodrome dans le cadre de l'Eté métropolitain 2021). 2 Page 2 sur 2

Rencontres-conférences

En 2021, deux rencontres-conférences ont permis d'aborder la place des femmes dans les jeux vidéo et le journalisme.

- En octobre 2021, la streameuse Nat'ali a été invitée à parler, à l'occasion de la Nuit des Bibliothèques, de la place des femmes dans l'univers des jeux vidéo.

- En novembre 2021, Marie-Christine Lipani, maître de conférence à l'Université de Bordeaux Montaigne et directrice adjointe de l'Institut de journalisme de Bordeaux-Aquitaine, a traité, en ouverture du projet « A la Source de l'Actualité » consacré au journalisme, le sujet de la place des femmes dans les médias.

En novembre 2021 dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité, la médiathèque a accueilli les associations Ricochet et les Burn'ettes pour une conférence sur le thème de la charge mentale des femmes et le burn out (professionnel et personnel) autour d'une exposition de planches de BD dessinées par Anne-Sophie Vives. La conférence, animée par une psychologue, a abordé les inégalités sociétales, familiales et professionnelles et leurs conséquences sur l'état d'épuisement, la santé mentale et physique des femmes.

Résidences d'artistes

Lieu de diffusion et de représentation, la salle de l'Ermitage est aussi un lieu qui accompagne les artistes professionnels en mettant régulièrement à disposition ses moyens techniques, humains et ses locaux pour qu'ils puissent travailler, inventer, répéter.

Les résidences artistiques ont pris une dimension particulière durant la crise sanitaire. Celle-ci a en effet imposé la fermeture de la salle de l'Ermitage pendant plusieurs mois et l'annulation des spectacles. La Ville a fait le choix de soutenir le spectacle vivant et d'accueillir en résidence, durant cette période, plusieurs compagnies de danse et de théâtre portées par des femmes. Ces professionnelles ont pu créer, approfondir ou finaliser leurs propositions artistiques. C'est le cas de la musicienne Emmanuelle Troyes, de la chorégraphe Estelle Danvers, de la chorégraphe Christelle Lara du Jeune Ballet d'Aquitaine et de la metteuse en scène Claire Poirson de la Compagnie l'Extra-Théâtre.

Des restitutions ont été proposées dans les murs de l'Ermitage (Emmanuelle Troyes et le Jeune Ballet d'Aquitaine) mais aussi « hors les murs », au plus près des publics, au pied des immeubles et des résidences autonomie de la Ville (compagnie de danse Estelle Danvers).

Une création artistique participative « Moi, les confinements et après »

La Ville a confié à la comédienne bouscataise Manuela Azevedo un projet de recueil de la parole des habitants suite aux différents confinements afin de conserver une trace de la crise sanitaire et des émotions qu'elle a suscitées.

Les objectifs de l'artiste :

- Collecter la parole des habitants et la restituer dans différents lieux de la ville par le biais de lectures musicales et théâtralisées
- Travailler auprès de publics variés (jeune public, seniors, publics éloignés, etc.)

La collecte de la parole a débuté au printemps 2021. La création artistique sera réalisée dans le cadre d'une résidence à la Source en mai 2022.

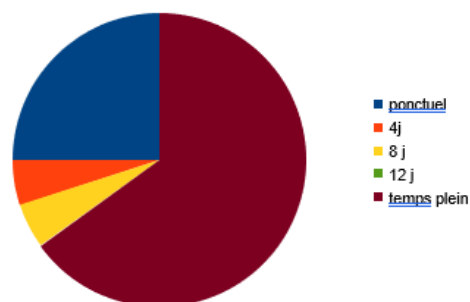
Développement économique :

Coworking Le Patio :

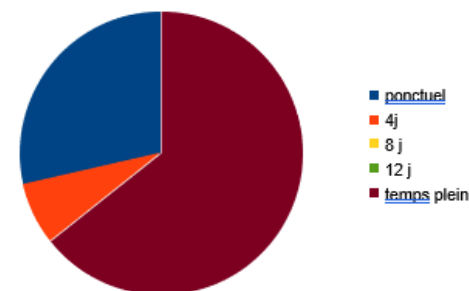
Adhérents : 14 hommes, 20 femmes en 2021

Activité	Homme(s)	Femme(s)
Comptabilité -administratif - Gestion de projets	0	4
Ressources humaines	1	4
Psychologue	0	3
Torréfacteur	1	0
Infographie - graphisme	1	0
Numérique - informatique -web- Multimédia -	3	2
Ingénierie - consultant - Conseils juridiques	2	1
Sport	1	1
Services à la personne	1	0
Artisan - bâtiment - Aménagement	1	2
Négoce	2	0
Conseils / coaching / formation	1	3

Répartition temps de présence - Femmes



Répartition temps de présence - Hommes



Analyse de l'évolution des temps d'utilisation femmes et hommes coworking Le Patio:

La répartition des temps d'utilisation par les femmes et les hommes est légèrement différente d'un groupe à l'autre : Les femmes utilisent légèrement plus les formules de locations ponctuelles et les petites formules.

Nous notons cependant une évolution dans le temps alors que post crise sanitaire (confinement) les formules locations ponctuelles, les 4, 8 et 12J jours par mois étaient les plus utilisées par les femmes, et les temps pleins par les hommes, les temps pleins sont en 2021 la norme et équivalentes d'un groupe à l'autre.